



## بررسی چگونگی تعامل نهادهای متولی بهره‌وری و دستگاه‌های فرهنگی

سید محمود نجاتی حسینی \*

رضا مستمع \*\*

تاریخ دریافت مقاله: ۸۹/۷/۱۰

تاریخ تأیید مقاله: ۸۹/۹/۲۵

### چکیده:

در این نوشتار برآنیم تا پیوند مفهومی عام با مفهومی کاربردی تأثیر مؤلفه‌های فرهنگی بر بهره‌وری را تبیین کنیم. بخش فرهنگی با تعیین متغیرها و مؤلفه‌هایی مانند اعتماد، اخلاق و وجدان کاری، مشارکت‌پذیری، نظم‌پذیری، هنجارپذیری و مسئولیت‌پذیری که به سرمایه‌های درونی انسان برمی‌گردند، و بیشتر قادر است به تجزیه و تحلیل شرایط و وضعیت بهره‌وری و ارائه راهکار مناسب و مطلوب در راستای توسعه پردازد. در این خصوص درمی‌یابیم که قانون با فراهم آوردن بسترهای رسمی و نهادینه شده می‌تواند در راستای نیل به تعیین ضمانت اجرایی در این امر گام بردارد. به این منظور به بررسی ارتباط میان دستگاه‌های فرهنگی با دو مرکز بهره‌وری مهم یعنی مرکز ملی بهره‌وری ایران و سازمان بهره‌وری انرژی ایران (سابا) پرداخته‌ایم تا شرحی فرهنگی بر فعالیت آنها داشته باشیم.

**واژگان کلیدی:** بهره‌وری، مؤلفه فرهنگی، فرهنگ بهره‌وری.

\* استادیار گروه جامعه‌شناسی دانشگاه آزاد اسلامی و دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی. E-mail: salmani@ut.ac.ir  
\*\* کارشناس ارشد پژوهش علوم اجتماعی، پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی (دفتر مطالعات فرهنگی). E-mail: rezamostame@yahoo.com

## مقدمه

می‌باید به این نکته بذل توجه داشت که عصر حاضر اساساً یک عصر فرهنگی است و مؤلفه‌های فرهنگی در ابعاد گوناگون بیش از هر عنصر دیگری کارساز و مؤثر می‌باشند، همچنین است که با ارزش‌ترین و مقدس‌ترین سرمایه اسلام فرهنگ قرآنی است. با توجه به چنین غنای ارزشی و اخلاقی و از همه مهم‌تر الهی و با در نظر گرفتن این نکته که این پیشینه همواره توانسته در راه پویندگی، بالندگی و بارورسازی نهادها و ساختارهای درخت تنیده انقلاب، مؤثر و تعیین‌کننده باشد، جای تفکری عمیق دارد که این پشتوانه گرانبها و غنی چگونه می‌تواند در راستای رشد، شکوفایی و تقویت بنیان‌ها و ساختارهای موجود کارسازتر و اجرای‌تری بوده و چگونه می‌توان مبانی اصلاح‌الگوهای تولید تا مصرف به منظور رسیدن به کارایی و اثربخشی تدوین کردند. به‌طور اخص، طرح این سؤال که چگونه ارزش‌های ملی و مذهبی بنیان مفاهیم بهره‌وری را تحت تأثیر قرار می‌دهند و چگونه گرایش‌ها و نگرش‌های برخاسته از چنین ارزش‌هایی، اهداف بهره‌وری را جهت داده و در آخر چگونه می‌توان براساس این رویه فرهنگی خط‌مشی‌ها و سیاست‌های بهبود تولید، توزیع و مصرف را تعیین کرد.

## ضرورت ایجاد فرهنگ بهره‌وری

امام خمینی (ره) معمار و بنیانگذار جمهوری اسلامی بالاترین و والاترین عنصری را که در موجودیت هر جامعه دخالت اساسی دارد، فرهنگ آن جامعه می‌دانستند. ایشان اعتقاد داشتند، مؤلفه‌های فرهنگ هر جامعه هویت و موجودیت آن جامعه را تشکیل می‌دهد و با انحراف فرهنگ، هر چند جامعه در دیگر ابعاد اقتصادی، سیاسی، صنعتی و نظامی قدرتمند باشد؛ ولی باز پوچ و میان تهی خواهد بود (صحیفه نور، ۱۳۶۱: ۱۶).

با توجه به نگرش امام ره در خصوص تأثیر فزاینده مؤلفه‌ها و عناصر فرهنگی نسبت به سایر ابعاد، الزامات نهادینه کردن مؤلفه‌های مربوط در فرهنگ بهره‌وری مهیا می‌گردند. همچنین با در نظر گرفتن فرمایشات مقام معظم رهبری بیشتر به ضرورت تأثیر این مؤلفه‌ها در رشد و پیشرفت جامعه و به تبع افزایش کارایی و بهره‌وری پی می‌بریم، آنجا که امکانات مادی

پس از انقلاب شکوهمند اسلامی، مهمترین کارکرد مورد انتظار از فرهنگ انتقال پیام انقلاب و پاسداری و اشاعه ارزش‌های ناب اسلامی از طریق مؤلفه‌های اصلی فرهنگی می‌باشد. ترغیب و تشویق نیروهای انقلابی به سعی و تلاش در زمینه‌های فرهنگی-اجتماعی و سیاسی-اقتصادی و پشتیبانی از دستاوردهای آنها، به رشد وسیعی در حوزه‌های مختلف منجر گردید. با این مقدمه درمی‌یابیم که برای ارتقاء سطح رشد و شکوفایی نیاز به نگرشی نو در خصوص امر بهره‌وری<sup>۱</sup> داریم.

بهره‌وری یعنی کارایی همراه با اثربخشی بطور دائم. اثربخشی، بنیان و اساس موفقیت پایدار است و کارایی اولین شرط بقا پس از دستیابی به موفقیت است (هفده‌تن، ۱۳۸۶). دستیابی به بالاترین میزان اثربخشی و کارایی در سایه نظام‌های سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و اجتماعی میسر خواهد بود.

اما با توجه به تحقیقات صورت گرفته میزان اثرپذیری ارکان بهره‌وری از نظام فرهنگی و از طریق مؤلفه‌های آن بیشتر و عمیق‌تر است. مؤلفه‌های فرهنگی بطور مستقیم و غیرمستقیم بر انگیزش و رفتارها، تعهد و اعتماد، اخلاق و وجدان‌کاری، مشارکت‌پذیری، نظم‌پذیری و هنجاری و... - که همگی از ویژگی‌های اساسی و بنیادی در دستیابی به حد اعلا بهره‌وری هستند - تأثیر می‌گذارند. مسئله دارای اهمیت در این خصوص، ارائه الگوهای نگرشی و باوری است تا بتوان در راستای ارتقاء سطح دستاوردهای انقلابی و اسلامی و نیل به میزان مطلوب بهره‌وری گامی مؤثر برداشت.

از طرف دیگر در بررسی تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر بهره‌وری باید جایگاه دستگاه‌های فرهنگی مشخص شود تا بتوان در امر سیاست‌گذاری فرهنگی و برنامه‌ریزی استراتژیک، سطح کارایی و اثربخشی را افزایش داد. به این ترتیب خط‌مشی‌ها هم‌جهت با نظام برنامه‌ریزی کشور شده، به گونه‌ایی که سیاست‌گذاری‌ها از حالت سلیقه‌ایی خارج شده و به الگویی مشخص و ضابطه‌ایی کلی و ضروری تبدیل می‌شوند (رضایی و فردو، ۱۳۸۶).

بر این مبنا و در بررسی سؤالات اساسی در فرهنگ بهره‌وری

بااهمیت‌اند. بنابراین تأثیر این عوامل درونی ژرف‌تر، بنیادی‌تر و پراهمیت‌تر از عوامل بیرونی می‌باشند.

از طرف دیگر و از نقطه‌نظر قانون‌گذاری در بند «۳۷» از امور اقتصادی سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران به این مطلب اشاره شده است که: «ایجاد سازوکار مناسب برای رشد بهره‌وری عوامل تولید (انرژی، سرمایه، نیروی کار، آب، خاک و...)» مورد توجه قرار گیرد. همچنین با توجه به ابلاغ سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه از طرف رهبر معظم انقلاب اسلامی که در ۴۵ بند تنظیم شده است، امور فرهنگی در جایگاه نخست تدوین الگوی توسعه ایرانی-اسلامی قرار دارند. فصل اول این سیاست‌ها که به مقوله‌ها و امور فرهنگی اختصاص دارد، شامل ۶ بند است که در بندهای سوم و پنجم سیاست‌های ابلاغی، «لزوم تقویت قانون‌گرایی، انضباط اجتماعی، وجدان‌کاری، خودباوری، روحیه کار جمعی، ابتکار، درستکاری، قناعت، پرهیز از اسراف و اهتمام به ارتقاء کیفیت در تولید» و تأکید بر «استفاده بهینه از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی برای تحقق اهداف فرهنگی نظام» حاکی از اهتمام ویژه بر بعد تقنین در راستای بهره‌وری فرهنگی و ارتقاء و ترویج مبانی فرهنگ بهره‌وری دارد.

### اهداف سیاست‌گذاری فرهنگی در بهره‌وری

تحقق اهداف سند چشم‌انداز بیست‌ساله نظام و ارتقای جمهوری اسلامی ایران در جایگاه نخست اقتصادی، علمی و فناوری منطقه در افق سال ۱۴۰۴ هجری شمسی نیازمند دستیابی به رشد متوسط ۸ درصدی در سال است. آنچه در نخستین برنامه پنج‌ساله‌ای که در راستای سند مذکور با عنوان برنامه چهارم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جمهوری اسلامی ایران طراحی شده است، تأمین ۵/۵ واحد درصد رشد از محل سرمایه‌گذاری‌های جدید و ۲/۵ واحد درصد دیگر آن از طریق بهبود بهره‌وری خواهد بود. همچنین در این برنامه برای بهره‌وری نیروی انسانی رشد ۳/۵ درصدی برای دوره ۸۸-۱۳۸۳ و ۴/۵ درصدی برای دوره ۹۴-۱۳۸۸ پیش‌بینی شده است (نویخت و بختیاری، ۱۳۸۷: ۱۱).

بهره‌وری سه بعد دارد: مفهومی، اهدافی و بهبودی. از بُعد

را برای پیشرفت هر کشور ضروری برشمردند؛ اما افزودند رکن اصلی پیشرفت و اقتدار، مؤلفه‌های فرهنگی و معنوی و به‌ویژه احساس اعتماد به‌نفس و عزت ملی می‌باشد؛ و نیز در تبیین معیارهای پیشرفت اذعان می‌دارند که افزایش بهره‌وری از ارکان و شاخصه‌های مهم در روند توسعه بوده و این شاخص هنگامی در روند تحول و پیشرفت حقیقی مؤثر واقع می‌شود که براساس عناصر اصلی هویت ملی و آرمان‌های فرهنگی و اساسی مورد توجه و عمل قرار گیرند.

هدف از ارائه این دو دیدگاه تبیین ضرورت و بذل توجه به تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر میزان بهره‌وری است. ضرورت توجه به وضعیت بهره‌وری موجود و هرگونه اظهارنظر در خصوص آن بیشتر معطوف به سنجش تأثیر مؤلفه‌هایی است که جزو معیارهای تحلیل در این حوزه می‌باشند. بخش فرهنگی با تعیین متغیرها و مؤلفه‌هایی مانند اعتماد، اخلاق و وجدان‌کاری، مشارکت‌پذیری، نظم‌پذیری، هنجارپذیری و مسئولیت‌پذیری که به سرمایه‌های درونی انسان برمی‌گردند، بیشتر قادر است به تجزیه و تحلیل شرایط و وضعیت بهره‌وری و ارائه راهکار مناسب و مطلوب در راستای توسعه بپردازند. در میان این شاخص‌ها ضرورت توجه به سمت اخلاق‌کاری که شامل عقاید، ارزش‌ها، هنجارها و اعمال و نگرش‌هاست، بیشتر مبذول می‌گردد.

از اساسی‌ترین و پراهمیت‌ترین مؤلفه‌های مؤثر بر بهره‌وری، ارزیابی میزان اعتماد اجتماعی افراد یک جامعه است، به طوری که هر قدر بر اعتماد افراد بر یکدیگر افزوده شود، تعاملات و تبادلات بیشتر خواهد بود. به این ترتیب مشارکت می‌تواند کارایی و بهره‌وری نیروهای مادی و معنوی را افزایش دهد و ضایعاتی چون احساس محرومیت، سرگردانی و اجبار را به حداقل برساند (رضایی و فردرو، ۱۳۸۶).

با توجه به چنین روابطی است که ضرورت توجه به عناصر فرهنگی و مؤلفه‌های مربوطه در میزان بهره‌وری احساس می‌گردد. البته مؤلفه‌های دیگری چون شاخص‌های اقتصادی نیز در بالا بردن سطح اثربخشی، کارایی و درنهایت بهره‌وری تأثیرگذارند؛ اما ذکر این نکته که مؤلفه‌های فرهنگی، مؤلفه‌های درونی‌ایی هستند (برخلاف مؤلفه‌های اقتصادی که بیرونی می‌باشند) که در ساختارهای اجتماعی یک جامعه تولید و بازتولید می‌شوند،

غیردولتی تصویب کرده است. از سوی دیگر از آنجا که انسان هم مهمترین ابزار تحقق بهره‌وری و هم بهره‌بردار ثمرات بهره‌وری است (هفده‌تن، ۱۳۸۶)، بنابراین مؤلفه‌های بهره‌وری نیز حول عناصری چون کارایی و اثربخشی هرچه بیشتر نیروی انسانی تمرکز دارند. در این بخش هدف از احصاء این مؤلفه‌ها، آن است که بدانیم کدامیک از عناصر فرهنگی و به چه نحو قادرند تا بر افزایش میزان بهره‌وری اثرگذار باشند. در زیر مؤلفه‌های فرهنگی و بهره‌وری احصاء شده‌اند:

### جدول ۱. مؤلفه‌های فرهنگی و بومی

ردیف	مؤلفه‌های فرهنگی
۱	پابندی به هویت ملی و دینی
۲	التزام به قانون و هنجارگرایی
۳	مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری
۴	مشارکت‌پذیری و اعتماد گروهی
۵	شایسته‌سالاری
۶	پابندی به موازین عقلانی

### جدول ۲. مؤلفه‌های بهره‌وری

ردیف	مؤلفه‌های بهره‌وری
۱	کارایی
۲	اثربخشی

درخصوص چگونگی و نحوه ارتباط مؤلفه‌های فرهنگی با مؤلفه‌های بهره‌وری باید به نقش مهم دستگاه‌های فرهنگی و تعامل آنها با ارگان‌ها و سازمان‌های فعال در زمینه بهره‌وری اشاره داشت. به عبارتی صریح‌تر وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی و نیز شورای عالی انقلاب فرهنگی می‌توانند به عنوان مادر دستگاه، در جهت ایجاد ظرفیت‌های فرهنگی در سازمان‌ها، انجمن‌ها و مراکز بهره‌وری، خط‌مشی‌های فرهنگی را فراهم آورند تا با ایجاد سازوکار مناسب، برای رشد بهره‌وری نیروی انسانی که از عوامل تولید است، گام بردارند. به این منظور دو دستگاهی که می‌توانند در راستای نیل به این هدف کمک شایانی داشته باشند، سازمان بهره‌وری انرژی ایران (سابا) و مرکز ملی بهره‌وری ایران می‌باشند. این دو دستگاه با داشتن رویکردهایی چون توسعه مدیریت

مفهومی بهره‌وری یعنی خلق ارزش بطور مستمر و دائم، تمرکز بر سلیقه، ذائقه و نیازهای مختلف و متفاوت و کمینه کردن ضایعات، مصارف و هزینه‌ها، از بعد بهبودی پیاده‌سازی تمام مؤلفه‌های بهره‌وری عوامل تولید را شامل می‌شود و محور اهدافی رضایت‌های دوسویه و رضایت جامعه، بهبود کیفیت زندگی و ارتقاء توان و روحیه رقابت‌پذیری را مورد توجه قرار می‌دهد (هفده‌تن، ۱۳۸۶). در این مقاله اهداف، درباره خلأهای فرهنگی موجود در امر بهره‌وری شکل می‌گیرند. به این ترتیب که خلأهای فرهنگی در امر بهره‌وری در هر سه بعد یعنی «مفهومی، اهدافی و بهبودی» مورد بررسی قرار می‌گیرند.

بخشی از اهداف براساس رویکرد ارتباطی شکل می‌گیرند؛ به این صورت که هدف، بر نحوه تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر ابعاد بهره‌وری تبیین می‌گردند. بطور صریح‌تر، بیان چگونگی تأثیرگذاری ارزش‌های ملی- مذهبی بر بعد مفهومی، تشریح تأثیر نگرش‌های رقابتی و سالم بر بعد اهدافی و درنهایت در بعد بهبودی، ارائه الگویی جامع در راستای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری فرهنگی مورد توجه قرار می‌گیرد.

### مؤلفه‌های فرهنگی و مؤلفه‌های بهره‌وری

منظور از مؤلفه‌های فرهنگی، ارزش‌ها و نگرش‌هایی است که عده زیادی از افراد جامعه به آنها اعتقاد دارند و این باورها در ساخت‌های فرهنگی- اجتماعی آنها نهادینه شده و در آداب و رسوم و سنن دیده می‌شوند. از طرفی چنین مؤلفه‌هایی با داشتن کارکردهای عملیاتی در بخش فرهنگ قادرند تا در جهت اصلاح الگوهای تولیدی، توزیعی و مصرفی جامعه گام برداشته و منجر به ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی از مؤلفه‌های بهره‌وری گردند. این مؤلفه‌ها از شاخص‌های فرهنگی مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی استنباط شده‌اند. این شورا در جلسه ۵۳۰ مورخ ۱۳۸۲/۹/۲۵، در اجرای بند «الف» ماده (۱۶۲) قانون برنامه سوم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور، به پیشنهاد وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی ارزش‌های اساسی نظام جمهوری اسلامی و شاخص‌های فرهنگی متناسب با آن را در سه حوزه: ۱. تحولات فکری، بینشی و رفتاری، ۲. مصرف کالاها و خدمات فرهنگی، ۳. نیروی انسانی، فضاها و تجهیزات فرهنگی دولتی و

انرژی، برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی در امر بهره‌وری، موجبات ارتقاء کارایی و اثربخشی عوامل تولید، توزیع و مصرف را به‌دنبال دارند. البته مراتب بهینه‌سازی سطح عوامل یاد شده مستلزم داشتن رویه‌های فرهنگی است، چون فرهنگ‌سازی ابزار کار ساز برای تبدیل ناهنجاری‌های مشکل‌ساز بر سر راه رشد بهره‌وری به هنجارهای ارزش‌آفرین، تقدیر و تکریم فرهنگ تولید و تقبیح فرهنگ دلالی، رانت‌خواری، فزون‌خواهی و مصرف‌گرایی است (هفده‌تن، ۱۳۸۶). در نمودار زیر نحوه تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی از طریق دستگاه‌های فرهنگی بر مؤلفه‌های بهره‌وری از خلال دستگاه‌های متولی امر بهره‌وری نشان داده شده است. در ادامه نیز در خصوص چگونگی این تأثیرگذاری توضیح داده می‌شود.

### نحوه ارتباط و تأثیرگذاری دستگاه‌های فرهنگی با سازمان بهره‌وری انرژی ایران (سابا)

با توجه به پیشنهاد وزارت نیرو در خصوص درج بند «و» تبصره «۱۹» در قانون برنامه دوم توسعه جمهوری اسلامی ایران به عنوان اولین گام اساسی در ضرورت مدیریت مصرف انرژی در کشور و به‌دنبال آن تصویب آیین‌نامه‌های اجرایی مربوط و وجود قوانینی در برنامه‌های سوم و چهارم توسعه اجتماعی و اقتصادی جمهوری اسلامی ایران موجبات تأسیس سازمان بهره‌وری ایران فراهم گردید. معاونت امور انرژی وزارت نیرو نیز براساس همین قانون و با هدف منطقی کردن مصرف انرژی در همه بخش‌های انرژی بر کشور برنامه‌ریزی گسترده‌ای را از سال ۱۳۷۵ آغاز کرد. دفتر بهینه‌سازی مصرف انرژی در معاونت امور انرژی توانست در تمام زمینه‌های پیش‌بینی شده در قانون، برنامه‌ریزی‌های لازم را به انجام رسانده و فعالیت‌ها را آغاز نماید. اجرای بخشی از این فعالیت‌ها از فروردین ۱۳۷۵، با تأسیس سازمان بهره‌وری انرژی (سابا) به این سازمان واگذار شد و این سازمان اقدامات خود را در محورهای اصلی: آموزش و آگاه‌سازی، مدیریت انرژی و بار و بازیافت انرژی در صنایع و کشور آغاز کرد. در اساسنامه سابا مواردی به‌عنوان محور فعالیت‌های این سازمان، در راستای مدیریت مصرف انرژی در کشور بشرح ذیل پیش‌بینی شده است:

توسعه مدیریت انرژی به‌منظور استفاده کارآمد و بهینه از منابع انرژی از طریق انجام مطالعات، تحقیق و توسعه، آموزش و آگاه‌سازی، انتشارات، طراحی، مشاوره و اطلاع‌رسانی، مدیریت ساخت و اجرا، حمایت‌های فنی و اقتصادی و ظرفیت‌سازی به‌ویژه در بخش‌های غیردولتی است. حال با توجه به فعالیت‌های مندرج در اساسنامه (سابا) می‌توان نحوه ارتباط و تأثیرگذاری مادر دستگاه‌های فرهنگی با این دستگاه را به شرح ذیل بیان کرد:

«با توجه به اهداف معین شده سازمان، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی قادر است از طریق مجاری قانونی و با تصویب بخشنامه‌ها و مصوبات از طرف هیأت وزیران، چارچوب و ضوابطی را با رویکردی آموزشی و پرورشی بر مبنای مؤلفه‌هایی چون پایبندی به هویت ملی و دینی، مسئولیت‌پذیری و وجدان‌کاری، مشارکت‌پذیری و اعتماد گروهی و پایبندی به موازین عقلانی در بخش آموزش و آگاه‌سازی این سازمان و به‌منظور پوشش بعد مفهومی، فراهم آورد. مهمترین نمود اجرایی شدن چنین طرحی، در ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی نیروی انسانی دیده می‌شود که در نتیجه آگاه‌سازی نیروی انسانی شاهد بهینه شدن سایر عوامل تولید (انرژی، سرمایه، آب، خاک و...) نیز خواهیم بود.»

سازمان مذکور نیز در حدود مسئولیت‌های خود، باید چارت آموزشی و پرورشی با محوریت فرهنگ را فراهم و به سایر ارگان‌ها و دستگاه‌های اجرایی دولتی و نیمه‌دولتی ابلاغ نماید. همچنین قادر است سازوکارهای تبلیغاتی را به منظور آموزش و آگاه‌سازی بخش خصوصی تدوین کند و با همکاری سازمان صدا و سیما و نیز شهرداری‌ها در جهت نیل به ارتقاء سطح بهره‌وری در جامعه گام بردارد.

مقتضی است تدوین برنامه آموزشی فوق بر مبنای ویژگی‌هایی چون آینده‌نگری، مستمر و ارزش‌مدار بودن، علت‌گرایی، بدیع و خلاقانه استوار باشد تا انگیزختگی لازم را در لایه‌های مختلف جامعه به‌وجود آورد. به این ترتیب اجزا برنامه آموزشی و آگاه‌سازی به مدد مؤلفه‌های فرهنگی و به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی به قرار ذیل می‌باشند:

۱. تعیین اهداف آموزشی به منظور ارتقاء سطح کارایی و اثربخشی،

بهره‌وری آسیا<sup>۱</sup> برای اعمال وظایف حاکمیتی در زمینه بهره‌وری تشکیل شده است و بر این اساس وظایف حاکمیتی، برنامه‌ریزی، نظارت و ارزیابی بهره‌وری را در سطح کشور برعهده دارد. بر این اساس این مرکز می‌تواند در ادامه فعالیت آموزشی سازمان بهره‌وری انرژی ایران، در جهت برنامه‌ریزی از نوع فرهنگی اقداماتی چون شناسایی قابلیت‌ها، امکانات و توانمندی‌های ممکن در بُعد اهدافی بهره‌وری گام برداشته و نیز در سطح نظارتی با ارائه فعالیت‌هایی چون ارزشیابی عملکرد و سنجش و پایش میزان تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی مانند شایسته‌سالاری و التزام به قانون در راستای رفع موانع احتمالی و نقاط ضعف برای

۲. تحلیل و تعیین فعالیت‌های آموزشی بر مبنای مؤلفه‌های فرهنگی چون پابندی به هویت ملی و دینی، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری، مشارکت‌پذیری و اعتمادگروهی، پابندی به موازین عقلانی،

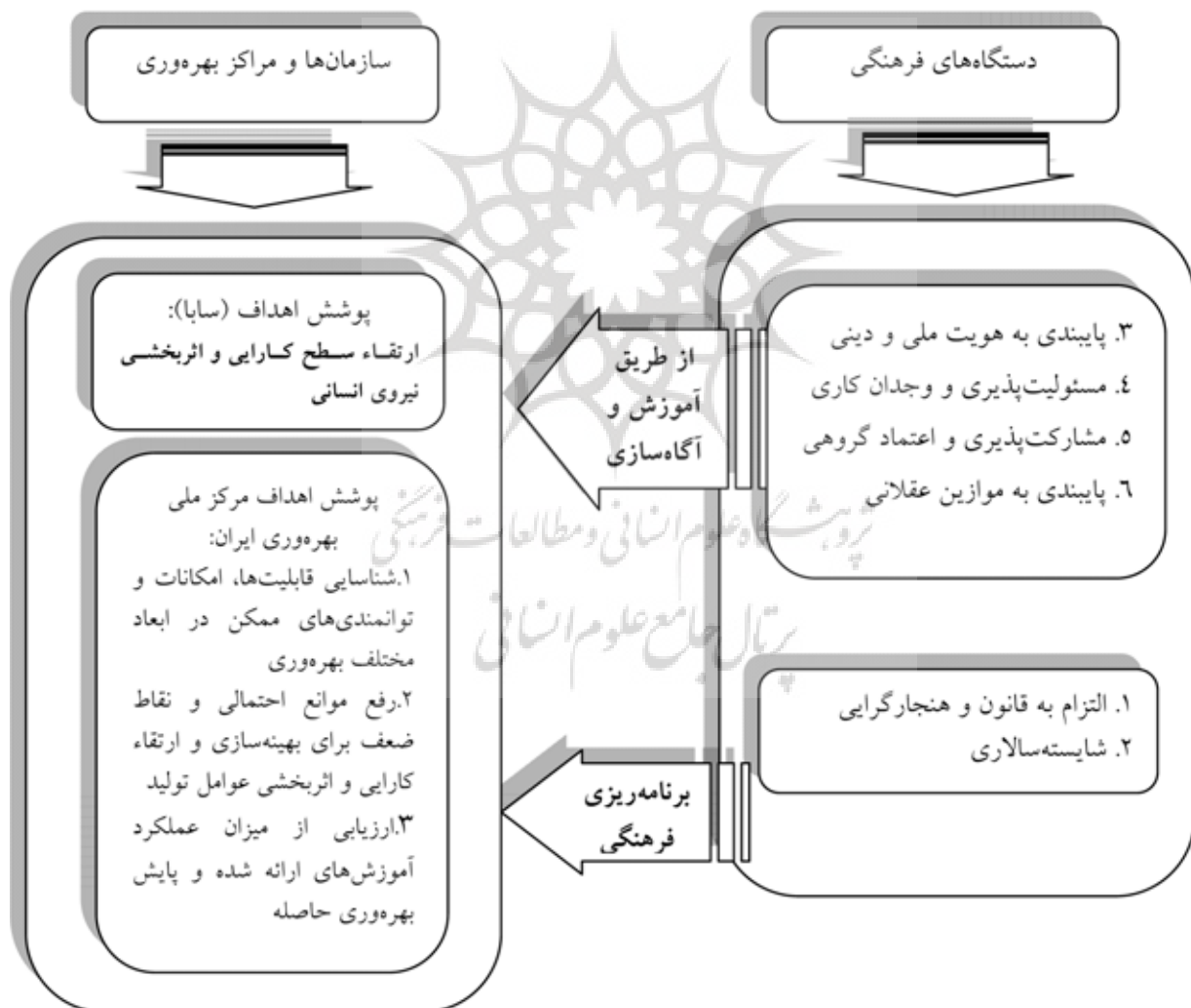
۳. تعیین شیوه‌های انتقال مفاهیم آموزشی،

۴. تعیین رسانه‌های آموزشی اثربخش (احدیان، ۱۳۸۱).

نحوه ارتباط و تأثیرگذاری دستگاه‌های فرهنگی با مرکز ملی بهره‌وری ایران

مرکز ملی بهره‌وری ایران زیر نظر معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری و داشتن پیوند با سازمان

### نمودار ۱. تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر مؤلفه‌های بهره‌وری با رویکرد دستگاهی





با تقویت بنیان‌های فرهنگی دارای بینش و نگرشی منسجم در جهت نیل به اهداف سازمانی و بالاتر از آن انسانی شوند. در اینجاست که می‌توان اذعان داشت، افراد به صورت خودانگیزه اثربخش‌تر عمل می‌نمایند. از طرف دیگر عواملی چون التزام به قانون و شایسته‌سالاری از مؤلفه‌هایی هستند که در قالب برنامه‌ریزی فرهنگی قادرند پس از شناسایی قابلیت‌ها، امکانات و توانمندی‌های ممکن، بهینه‌سازی عوامل تولید را به دنبال داشته باشند؛ به عبارتی اگر به فرض در دستگاهی تمام افراد از سطوح مدیریتی تا سطوح پایین‌تر خود را ملزم به قانون دانسته و از طرف دیگر اگر انتصاب‌ها براساس فرهنگ شایسته‌سالاری مقرر گردد، افراد فعالیت‌های خود را هدفمند ساخته و این امر افزایش کارایی کل سیستم را به همراه می‌آورد. با اجرا شدن چنین طرحی می‌توان ادعا کرد که با ارتقاء سطح مدیریتی، تعیین خط‌مشی‌ها و راهبردها کارتر شده و با التزام به مبانی قانونی نظارت و پیگیری در سطوح فردی و ساختاری دیده می‌شود.

نتیجه مهمی که از مدل نظری برمی‌آید به بحث توسعه فرهنگی اشاره دارد. یکی از ابزارها و الزامات موجود به منظور توسعه، بهره‌وری می‌باشد. بهره‌وری نیز می‌تواند به‌نوبه خود در دو بعد ابزار تولید و عوامل تولید صورت پذیرد. بعد اول، بیشتر رویکردی ناظر بر توسعه اقتصادی و صنعتی دارد؛ اما در بعد دوم یعنی بهره‌وری عوامل تولید رویکرد حاکم بر توسعه انسانی استوار است. توسعه انسانی نیز بر شقوق توانبخشی فیزیکی مانند کسب مهارت و توانبخشی ذهنی مانند اخلاق حرفه‌ای قابل بخش است. واضح است مؤلفه‌های فرهنگی قادرند بر توسعه انسانی و در بخش توانبخشی‌های ذهنی به‌طور مستقیم و همچنین بر بهره‌وری تولید به‌طور غیرمستقیم تاثیرگذار باشند. بر این مبنا می‌توان اهداف سیاست‌گذاری فرهنگی در بهره‌وری را بر طبق خط‌مشی‌های ذیل تعیین کرد:

۱. شناخت نیازهای فرهنگی عوامل تولید،
۲. افزایش تعلق به هویت دینی و ملی،
۳. ارتقاء عوامل تولید بر مبنای نظام ارزشی برخاسته از مؤلفه‌های فرهنگی،
۴. تبلیغ و ترویج الگوهای مناسب و شایسته فرهنگی.

بهینه‌سازی و ارتقاء کارایی و اثربخشی عوامل تولید، توزیع و مصرف - که پوشش‌دهنده بعد بهبودی است - اقدام نماید.

۱. تعیین خط‌مشی‌ها و راهبردها برای دوره‌های معین؛ برنامه‌های فرهنگی باید شامل شرح کلیات و جزئیات، شرایط، منابع و زیرساخت‌های فرهنگی در بخش خصوصی و عمومی باشد (رضایی و فردرو، ۱۳۸۶: ۱۱۱).

۲. اجرای طرح ارزیابی پیوست فرهنگی از سوی دستگاه‌های فرهنگی (هم در سطح جامعه و هم در سطح دستگاه‌های دولتی و نیمه‌دولتی) و ارائه نتایج به مرکز ملی بهره‌وری ایران به‌منظور شناسایی قابلیت‌ها و ظرفیت‌های موجود در جهت نیل به اهداف بهره‌وری.

۳. پیگیری و ضمانت اجرایی که در دو شکل نظارت رسمی و سازمان‌یافته و نظارت غیررسمی و سازمان‌نیافته صورت می‌پذیرد. نظارت رسمی، نظارت‌هایی هستند که قانون‌گذار آنها را رسماً پیش‌بینی و سازمان داده است که به‌تبع نیازمند ایجاد سازوکار قانونی در این زمینه می‌باشند و نظارت غیررسمی آنهایی هستند که افکار عمومی یا امر به معروف و نهی از منکر براساس اصول ارزش‌های پذیرفته شده جامعه، بر اجرا حاکم هستند (هاشم‌زاده هریسی، ۱۳۷۵).

۴. تعیین نظام ارزشیایی به‌منظور سنجش میزان بهره‌وری و بازخوردهای حاصله از اجرای برنامه‌های فرهنگی.

### نتیجه‌گیری

آنچه از مدل نظری برمی‌آید، نحوه تأثیرگذاری مؤلفه‌های فرهنگی بر مؤلفه‌های بهره‌وری است؛ پابندی به هویت ملی و دینی، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری، مشارکت‌پذیری و اعتماد گروهی و نیز پابندی به موازین عقلانی از جمله مؤلفه‌هایی هستند که از طریق ابزارهایی چون آموزش و اطلاع‌رسانی موجبات آگاه‌سازی را فراهم ساخته و درنهایت زمینه را برای تدوین برنامه جامع فرهنگ بهره‌وری به‌منظور ارتقاء سطح کارایی نیروی انسانی شاغل در تمام دستگاه‌ها که از اهداف اصلی سازمان بهره‌وری انرژی ایران می‌باشد، فراهم می‌سازد. به این معنا که، هنگامی افراد در جهت اهداف سازمان و شاید فراتر از شرح وظایف خود فعالیت می‌کنند که

**منابع:**

- علم، تهران: شادان، ص ۱۱.
- هاشم‌زاده هریسی، هاشم. (۱۳۷۵). نظارت در کشورهای جهان (کیفیت- ساختار)، مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی، تهران.
- هفده‌تن، سیدحسن. (۱۳۸۶). زیرساخت‌ها و الزامات بهره‌وری، وزارت کار و امور اجتماعی، دفتر منابع انسانی و بهره‌وری نیروی کار.
- مرکز ملی بهره‌وری ایران
- www.nipc.mporg.ir
- سازمان بهره‌وری انرژی ایران (سابا)
- www.saba.org.ir
- احدیان، محمد. (۱۳۸۱). تکنولوژی آموزشی، نشر آبیژ، چاپ سوم.
- رضایی، علی‌اکبر، فردرو، محسن. (۱۳۸۶). آشنایی با اصول برنامه‌ریزی و برنامه‌ریزی فرهنگی، تهران، عباسی، ص ۱۱۱.
- صحیفه نور (مجموعه رهنمودهای امام خمینی). (۱۳۶۱). سازمان مدارک فرهنگی انقلاب اسلامی، تهران، ج ۱۵، ص ۱۶.
- قانون برنامه چهارم توسعه جمهوری اسلامی ایران.
- معیدفر، سعید. (۱۳۸۲). شاخص‌های فرهنگی، وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، پژوهشگاه فرهنگ، هنر و ارتباطات، تهران. ص ۱۳.
- نوبخت، محمدباقر، بختیاری، حمید. (۱۳۸۷). روش‌های ارتقاء بهره‌وری منابع انسانی در چشم‌انداز بیست ساله، معاونت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی (دفتر گسترش تولید



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی